ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dn. 24 września 1949r. Nr 6

TREŚĆ:

6.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 16 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle konfekcyjnym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Odzieżowego zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U.R.P. Nr. 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U.R.P. Nr. 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle konfekcyjnym, zawartemu dnia 30 kwietnia 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Odzieżowego,

b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1), w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik

Z-ca DYREKTORA DEPARTAMENTU PŁAC
(—) *Mgr. Ryszard Grzymkowski*

Zał. do obw. Min. Pr. i Op. Społ.
z dnia 16.8.1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Odzieżowego mającym siedzibę w Warszawie, Nowy Zjazd 1, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Ogólnopolskiego Zrzeszenia Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego z jednej strony, a Ogólnopolskim Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego mającym siedzibę w Warszawie ul. Żulińskiego 6 z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1949 r.
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Ogólnopolskiego Zrzeszenia Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,

c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem a Zrzeszeniem.

2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony.
3. Układ niniejszy, lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy też poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub w odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak aniżeli przez czas jednego miesiąca od chwili kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową, lub Delegatem zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. Nie dotyczy to osób na

stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy. W razie braku Delegata lub Rady Zakładowej o przyjęciu i zwolnieniu decyduje Oddział Związku Zawodowego.

2. W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową, Delegatem lub Oddziałem Związku Zawodowego, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom, oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku, oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych, lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“, jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) akord,
   b) dniówka, względnie stawka godzinowa,

c) dniówka i premia.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

3. Systemy płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposób obliczania płacy akordowej, określenia norm pracy, oraz regulaminy premiowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

4. W przypadku gdy podane w załączniku Nr 1 normy akordowe oraz zasady premiowania nie odpowiadałyby warunkom istniejącym w danym zakładzie pracy, ustalenie zasad akordowania i premiowania winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową, przy czym porozumienie takie musi być zatwierdzone przez Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego oraz Oddział Związku Zawodowego. Wprowadzenie nowych norm wymaga uprzedniej akceptacji Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na 2 tygodnie,

   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.

4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu jednej godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawy do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i niewzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową, względnie godzinową według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika winien on otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-ej dnia świątecznego do godz. 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11 tego układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczane przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych, t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.
2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:
   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,
   a) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający jeden miesiąc, mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu, oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikom opłaty szkolne za ich dzieci, które uczęszczają do szkół, na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły.

Art. 17.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcenie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

Zakład obowiązany jest wypłacać każdemu pracownikowi kwotę Zł 330.— miesięcznie, tytułem ekwiwalentu za deputat węglowy.

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych, oraz w innych zakładach pracy, wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów Art. 12.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej, lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.

4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę po porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę, lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową, lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednio zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wywykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

1. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu, lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi, lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna, kultura i oświata.

Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Ogólnopolskiemu Zrzeszeniu Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego oraz członków ich rodzin wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Acji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się od dnia 1 kwietnia 1949 r. do dnia 31.XII.49 r. w wysokości 8% od sum wypłaconych pracownikom zarobków brutto.

Art. 28.

1. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 27 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczeń społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wypłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszcze-

nia w terminie, ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 29.

Pracodawca zwraca pracownikowi wyjeżdżającemu na urlop, lecz nie do domu wczasów różnicę pomiędzy faktyczną ceną biletów kolejowych w obydwie strony, a ceną takich biletów ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy według następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy — urlop 8-dniowy,
   b) po trzech latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 15-dniowy,
   c) po 10-ciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — urlop 1-miesięczny,
   d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy — 14 dni urlopu, po rocznej pracy łącznie w danym zakładzie 1-miesięczny urlop,
   e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   f) pracownicy fizyczni którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.
2. Za dzień urlopowy przy urlopach 8 i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczone do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w w danym roku kalendarzowym.

4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (pkt. e).
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upomniał się o urlop.
9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej, uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12. Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopów w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w wojsku polskim lub armii sojuszniczej,

5. przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3 miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczeniu urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1-go roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej powinien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2-ch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy wykonujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza trzech dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją Wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu świadectw z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza. Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 41.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie, w razie braku tejże,

naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych; kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów naprawy i konserwacji poniesionych przez pracownika 450.— zł, w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu. Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu stron, względnie zgodnie z decyzją Inspektora Pracy. Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji bezpie-

czeństwa i higieny pracy na tym odcinku opracowane przez Wydz. B. i H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracowników i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany na równi z czasem przepracowanym, według stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobiet w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których co najmniej 2 tygodnie, powinny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-tygodn. przerwie po porodzie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3-ch miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3-ch miesięcy, nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8-tygodniowej przerwy po porodzie.

2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w punkcie 1. jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą odnieść się do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4-ch miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4-ch miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na czas określony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży, oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18-tu miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz pozą stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych, lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych

obowiązków na okres nie dłuższy niż trzy dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.

2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku, pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje pełne prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 56), a w szczególności do punktu-

alnego rozpoczyniana i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnie z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej, lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egzemplarza na 10-ciu zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu 11 załączników stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę za dojazdy z miejsca i do miejsca pracy między ceną normalnego biletu miesięcznego, a ceną ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Za Zarząd Główny Zw. Zawod.
z upoważnienia
Kierownik Wydziału Ekonomicznego
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. P. O.
(—) *Z. Aksler*

Załącznik Nr 1.

1. Ustala się dla wszystkich zakładów konfekcyjnych jednolitą normę maszynową na wszystkie artykuły wymienione w tabeli norm.
2. Na wszelkie artykuły, nieobjęte tabelą norm, normy ustalane będą przez stałą Komisję Norm przy Centralnym Zarządzie Przemysłu Odzieżowego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Odzieżowego.

W skład stałej Komisji Norm wchodzą przedstawiciele Centr. Zarz. Przem. Odzież. i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Odzieżowego.

Nowe normy winny być podane do wiadomości Ogólno-polskiemu Zrzeszeniu Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego.

3. Dla szwaczek, zatrudnionych przy maszynach nożnych, cena jednostkowa wyliczona jest przy zastosowaniu następujących stałych bonifikat w odniesieniu do ustalonych norm jednolitych:

   a) przy produkcji odzieży wełnianej — 15%
   b) „ „ wszelkich innych asortyment.— 20% poza odzieżą wełnianą.

4. W przypadku zmian asortymentowych produkcji obowiązują dla szwaczek maszynowych i ręcznych następujące bonifikaty w następujących okresach, jako okresach przyswojenia, w zależności od grupy asortymentowej, do jakiej dany artykuł został zakwalifikowany:

   a) przy wprowadzeniu do produkcji nowego asortym. tej samej grupy — czasokres 7 dni— bonif. 15%
   b) przy wprowadzeniu do produkcji nowego asortymentu innej grupy — czasokres 14 dni— bonif. 20%
   c) przy wznowionym asortymencie gdy przerwa w produkcji była dłuższa niż 30 dni, a nie dłuższa niż 1 rok — czasokres 7 dni — bonif. 10%
   d) przy wznowionym asortymencie przed upływem 30 dni czasokres 5 dni — bonif. 10%
   e) wznowienie asortymentu po przerwie nie dłuższej niż 7 dni, nie uprawnią do udzielenia bonifikat przyswojeniowych.

5. Bonifikaty przyswojeniowe, wymienione w pkt. 4. nie mogą być stosowane, jeśli zmiana asortymentowa dotyczy bielizny pościelowej, stołowej, wszelkiego rodzaju chustek, chusteczek i ręczników.

6. Bonifikatę za przyswojenie wylicza się dla szwaczek maszynowych przez odpowiednie procentowe potrącenie od obowiązującej normy.

7. Każdy nowowprowadzony do produkcji asortyment może być zaliczony do jednej z grup jedynie przez Komisję Norm przy Centr. Zarządzie Przem. Odzież.

8. Czas zużyty dla poprawy braków produkcji z powodu błędów konfekcjonowania, odlicza się przy obliczaniu zarobków pracownika, który popełnił błąd.

9. Ustala się następujące grupy asortymentowe:
   a) konfekcja lekka damska
   b) „ „ męska
   c) „ średnia
   d) „ ciężka.

   Ewentualne wątpliwości co do zaliczenia poszczególnego artykułu do jednej z grup winny być rozstrzygane wspólnie przez Kierownictwo Techniczne zakładu i Radę Zakładową.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

Załącznik Nr 2.

TABELA NORM NA MASZYNĘ MOTOROWĄ.

L.p.	Artykuł	Wzór lab.	Sur. zasadn.	norma
1.	Bluzka damska nieskomplik.		wełna	6
2.	„ „ jedwabna		jedwab	6
3.	„ kucharska	67	bawełna	9,6
4.	Chustka do nosa dla MON		„	240
5.	Czapka cyklistówka		wełna	15,2
6.	„ marynarska sukienna		„	22,4
7.	„ PKP typ ang.	168	„	28,8
8.	„ marynarska żołn. biała		bawełna	19,2
9.	„ marynarska oficerska		„	16,8
10.	„ lekarska i kucharska		„	54,6
11.	Fartuch ochronny	59-60	„	7,9
12.	„ gospodarski	40	„	11,2

L.p.	Artykuł	Wzór lab.	Sur. zasadn.	norma
13.	Fartuch biurowy jedwab.		jedwab	5,6
14.	,, lekarski męski i dam.	46–47	bawełna	9,6
15.	,, kucharski	64	,,	9,6
16.	,, gumowy przedni		,,	24
17.	Furażerka sukienna		wełna	27,2
18.	,, drelich.		bawełna	27,2
19.	Kalesony krótkie cywilne	11	,,	16
20.	Kalesony żołn. długie dla MON	48	,,	14,4
21.	Kalesony długie cyw. bez tasiemki	7		15,22
22.	Kalesony flanelowe	7	,,	9,6
23.	Kanadyjka drel. bez podszewki	130	,,	4
24.	,, dewetyn. na podszewce	130	,,	2,4
25.	Koszula sportowa	2 i 17	,,	11,2
26.	,, z dwoma kołn. eksp.	97	,,	8
27.	,, nocna dziewczęca	123	,,	11,2
28.	,, dzienna dziewczęca	177	bawełna	22,4
29.	,, żołnierska MON	45	,,	12,8
30.	,, wiejska damska	8	,,	22,4
31.	,, sportowa flanelowa	2	,,	9,6
32.	Kombinezony drelichowe	3	,,	4,6
33.	Koperty na kołdry i koce z pełnej szerokości tkanin		,,	32
34.	Koperty na kołdry ozdobne bez kor. z pełn. szer.		,,	24
35.	Koperty na kołdry ozdobne z kor. z pełn. szer.		,,	16
36.	Komplet narciarski męski	119	wełna	2,8
37.	,, ,, damski	120	,,	2,8
38.	,, plażowy 4-ro częściowy	181	bawełna	3
39.	Kostium damski (komplet)	169	wełna	3,4
40.	Kołdry satinowe ręcznie pikowane		bawełna	61
41.	Kurtka loden. PKP. na watol.	92	wełna	2,8
42.	,, męska jesienno - zimowa	185	,,	2,8
43.	Marynarka eksportowa	108	bawełna	5,5

L.p.	Artykuł	Wzór lab.	Sur. zasadn.	norma
44.	Marynarka męska jednorzędowa 40%	133	wełna	3,8
45.	Marynarka męska jednorzędowa 40—60%	133	,,	3,2
46.	Marynarka męska jednorzędowa 80—100%	133	,,	3
47.	Mundur drel. żołn. MON	35	bawełna	5,5
48.	,, marynarski żołnierski		wełna	2,1
49.	,, ,, oficerski biały		len	2,1
50.	Mundur sukienny MON	38	wełna	6,2
51.	,, ,, PKP	162	,,	6,2
52.	,, i spodnie PW i WP komplet	73	bawełna	3,2
53.	Mundur szkolny dziewczęcy	155	wełna	4,5
54.	,, ,, chłopięcy	149	,,	2,7
55.	Peleryna jedwab. podg. z kapturem		jedwab	9
56.	Piżamy dam., męsk., dziewcz. i chłop.	4	bawełna	5,2
57.	Płaszcz męski na wat. zimowy	103/137	wełna	2,1
58.	,, męski bez watoliny	103/137	,,	2,3
59.	,, oficerski i żołn. MON	32	,,	4
60.	,, męski reglan	84	,,	1,9
61.	,, gabar. ofic. MON 100%		,,	1,6
62.	,, PKP	5a	,,	3,2
63.	,, służbowy Min. Leśnic.	98	,,	3,6
64.	,, kąpielowy Frotte	178	bawełna	6,4
65.	,, ciepły lodenowy PKP	98	wełna	2,4
66.	,, jedw. podg. szyty i klej.		jedwab	9,6
67.	,, męski szyty szwy podg.	95	bawełna	4,5
68.	,, dziecinny do 3 lat		wełna	5,6
69.	,, dziewczęcy szkolny		,,	3,2
70.	Poszwa na pierzynę z pełn. szer.		bawełna	36
71.	Poszewka na poduszkę wiązana 100×80		,,	64
72.	Poszewka na poduszkę zapinana 100×80		,,	64

L.p.	Artykuł	Wzór lab.	Sur. zasadn.	norma
73.	Poszewka na poduszkę MON z tasiem.		bawełna	80
74.	Pokrowce na czapki		,,	55
75.	Porannik damski lub męski		,,	7,8
76.	Prześcieradło 125×140 z pełn. szer.		,,	200
77.	Ręcznik 45×120		len	320
78.	Spodnie eksport	108	bawełna	8
79.	,, delich. żołn. MON	35	,,	6,4
80.	,, sukienne żołn. MON	38	wełna	6,5
81.	,, ,, PKP	162	,,	6,8
82.	,, męskie biodrowe 40%	132	,,	5,6
83.	Spodnie mąskie sukienne dla podchor. z lamp.		wełna	5,7
84.	Spodnie golfy	121	,,	4,8
85.	,, pokładowe brezentowe	226	len	4,4
86.	,, męskie biodr. 40-60%	132	wełna	4,4
87.	,, biodrowe 80-100%	132	,,	4,4
88.	,, do butów drel. wojsk.		bawełna	5,1
89.	,, bryczesy cywilne		wełna	4,2
90.	,, gimnastyczne	20	bawełna	25,6
91.	Spódniczka szkolna dziewczęca	155	wełna	12
92.	,, do kostiumu	169	,,	10
93.	Spinacze do spodni MON		bawełna	82
94.	Sukienka kretonowa fas. niesk.		,,	8
95.	,, wełniana		wełna	3,2
96.	Ubranie robocze komplet	6	bawełna	5,5
97.	,, ,, spodnie	6	,,	10,2
98.	,, bluza	6	,,	11,2
99.	,, watowane	22	,,	3,2
100.	,, ,, spodnie	22	,,	2,8
101.	,, chłopięce komplet	134	wełna	2,8
102.	,, dziecięc. welw. kompl.		bawełna	5,2
103.	,, szybowc. komplet		,,	3
104.	wiatrówka damska i męska	111	wełna	5,3
105.	Żakiet damski	169	,,	3

Szwaczki maszynowe wykonują tylko czynności maszynowe.

W razie stosowania przez zakład pracy szycia indywidualnie, obowiązuje stawka godzinowa 20% premii, wynikająca z osobistego zaszeregowania.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

Załącznik Nr 3.

TABELA PŁAC FIZYCZNYCH PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH BRANŻY KONFEKCYJNEJ.

Kat.	zł	20% zachęty akord. zł	Razem zł
Ia	34.10	—	34.10
I	41.30	8.20	49.50
II	45.40	9.10	54.50
III	50.40	10.10	60.50
IV	53.30	10.70	64.—
V	56.30	11.20	67.50
VI	59.60	11.90	71.50
VII	63.30	12.70	76.—
VIII	69.10	13.90	83.50
IX	77.50	15.50	93.—
X	110.—	—	110.—
XI	130.—	—	130.—

Wszyscy pracownicy pracujący na akord otrzymują 20% zachęty akordowej.

Pracownicy pracujący na dniówkę, otrzymują premię 20% obliczoną od stawki godzinowej.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*
Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*
(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*
Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*
(pieczęć okrągła)

Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 4.

INFORMATOR ZASZEREGOWAŃ PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZAWODÓW PRODUKCYJNYCH PRYWATNEGO PRZEMYSŁU KONFEKCYJNEGO
(w układzie alfabetycznym).

Lp.	Zawód względ. wykonyw. czynność	Kategoria	System płac
1.	Brakarz międzyoperacyjny I kat.	VII	D
2.	Brakarz międzyoperacyjny II kat.	VI	D
3.	Brakarz surowca wykwalifikowany	VII	D
4.	Brakarz surowca wykwalifik. II kat.	V	D
5.	Brygadzistka taśmowa	VIII	D
6.	Czapkarz	VII	A
7.	Ekspedytor	I	D
8.	Hafciarka ręczna	VIII	E
9.	Kontrolerka odbieraczka	VI	D
10.	Kreślarz I kat.	VIII	A
11.	Kreślarz II „	VI	A
12.	Kreślarz krojczy(ni) przy prod. miar.	X	A
13.	Krawiec specjalista przy prod. zespołowej (taśmowej)	IX	A
14.	Krawiec(owa) — czeladnik przy prod. miarowej	X	D
15.	Krawiec(owa) podręczna przy produkcji miarowej	VIII	D
16.	Krawiec fasoniarz przy produkcji miarowej	XI	D

Lp.	Zawód względ wykonyw. czynność	Kategoria	System płac
17.	Modelarz	IX	A
18.	Nakładaczka	II	A
19.	Pakowaczka gotowej produkcji	I	A
20.	Pakowaczka wykrojów	I	A
21.	Podprasowacz(ka)	IV	A
22.	Prasowacz(ka) maszynowy parowy	VI	A
23.	Prasowacz(ka) ręczny	VI	A
24.	Sortowaczka	IV	A
25.	Szwaczka kołder	VI	A
26.	Szwaczka maszynowa I kat.	VII	A
27.	Szwaczka maszynowa II kat.	V	A
28.	Szwaczka maszyn specjalnych	V	A
29.	Szwaczka ręczna I kat.	V	A
30.	Szwaczka ręczna II kat.	III	A
31.	Szykowaczka	VI	A
32.	Uczeń	Ia	D
33.	Wykrawacz maszynowy i ręczny	VI	A
34.	Wymierzacz materiału	I	A
35.	Znakowaczka	II	A

SYSTEM PŁAC.

D. — DNIÓWKA.

A. — AKORD.

W y j a ś n i e n i a:

Uczeń w 1 roku otrzymuje kat. Ia
" 2 " " " I
" 3 " " " zależnie od kwalifik.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*
Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*
(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.

(—) *Wł. Kowalski*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.

(—) *Z. Aksler*

Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 5.

INFORMATOR ZASZEREGOWAŃ PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZAWODÓW PRODUKCYJNYCH PRYWATNEGO PRZEMYSŁU KONFEKCYJNEGO Z PODZIAŁEM NA KATEGORIE.

Lp.	Zawód wzgl. wykonyw. czynność	Kategoria	System płac
		Kategoria Ia.	
1.	Uczniowie		D
		Kategoria I.	
2.	Ekspedytor		D
3.	Pakowaczka gotowej produkcji		A
4.	Pakowaczka wykrojów		A
5.	Wymierzacz materiału		A
		Kategoria II.	
6.	Nakładaczka		A
7.	Znakowaczka		A
		Kategoria III.	
8.	Szwaczka ręczna II kat.		A
		Kategoria IV.	
9.	Podprasowacz		A
10.	Sortowaczka		A
		Kategoria V.	
11.	Brakarz surowca II kat.		D
12.	Szwaczka maszynowa II kat.		A
13.	Szwaczka maszyn specjalnych		A
14.	Szwaczka ręczna I kat.		A
		Kategoria VI.	
15.	Brakarz międzyoperacyjny II kat.		D-P
16.	Kontrolerka - Odbieraczka		D
17.	Kreślarz II kat.		A
18.	Prasowacz maszynowy parowy		A
19.	Prasowacz ręczny		A
20.	Szykowaczka		A
21.	Szwaczka kołder		A
22.	Wykrawacz maszynowy i ręczny		A

Lp.	Zawód wzgl. wykonyw. czynność	Kategoria	System płac
	Kategoria VII.		
23.	Brakarz międzyoperacyjny I kat.		D
24.	Brakarz surowca wykwalifikowany		D
25.	Czapkarz		A
26.	Szwaczka maszynowa I kat.		A
	Kategoria VIII.		
27.	Brygadzistka taśmowa		D
28.	Krawiec(owa) podręczna przy prod. miarowej		D
29.	Kreślarz I kat.		A
30.	Hafciarka ręczna		A
	Kategoria IX.		
31.	Krawiec specjalista		A
32.	Modelarz		A
	Kategoria X.		
33.	Kreślarz, krojczy(ni) przy produkcji miarowej		D
34.	Krawiec(owa) czeladnik przy prod. miarowej		D
	Kategoria XI.		
35.	Krawiec fasoniarz przy produkcji miarowej		D

A — Akord
D — dniówka

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*
Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*
Sekretarz Generalny
(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.

(—) *Wł. Kowalski*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.

(—) *Z. Aksler*
(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 6.

INSTRUKCJA DO INFORMATORA ZASZEREGOWAŃ PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZAWODÓW PRODUKCYJNYCH PRYWATNEGO PRZEMYSŁU KONFEKCYJNEGO.

Lp.	Zawód	Ścisłe określenie czynności względnie umiejętności.
1.	Brakarz międzyoperacyjny I kat.	Instruowanie szwaczek i kontrolowanie sztuk konfekcyjnych w toku produkcji (konfekcja ciężka). Wymagane kwalifikacje szwaczki I kat.
2.	Brakarz międzyoperacyjny II kat.	Instruowanie szwaczek i kontrolowanie sztuk konfekcyjnych w toku produkcji (konfekcja średnia i lekka). Wymagane kwalifikacje szwaczki I kat.
3.	Brakarz surowca wykwalifikowany	Klasyfikowanie towaru pod względem jakości i przydatności konfekcyjnej. Wymagana znajomość towaroznawstwa tekstylnego i praktyka dwuletnia.
4.	Brakarz surowca II kat.	Klasyfikowanie towarów pod względem jakości i przydatności konfekcyne.j Wymagana praktyka poniżej 2 lat.
5.	Brygadzistka taśmowa	Umiejętność szycia kompletnej sztuki (wraz z umiejętnością organizacyjno - kierowniczą na szczeblu taśmy jako najniższej komórki produkcji.
6.	Czapkarz	Pełna umiejętność wykonywania wszelkiego rodzaju czapek.

Lp.	Z a w ó d	Ścisłe określenie czynności względnie umiejętności.
7.	Ekspedytor	Zaopatrzenie sal produkcyjnych w wykroje, transport gotowej produkcji do magazynu
8.	Hafciarka ręczna	Wykonywanie haftów ręcznych.
9.	Kontrolerka-Odbieraczka	Czynności tę same, co brakarz międzyoperacyjny II kat.
10.	Kreślarz I kat.	Umiejętność skonstruowania rysunku na podstawie szablonu. Wymagana umiejętność oszczędnego zużycia tkanin.
11.	Kreślarz II kat.	Szablonowe wykonywanie rysunków na podstawie fotokopii.
12.	Kreślarz krojczy(ni) przy prod. miarowej	Umiejętność skonstruowania rysunku (na podstawie miary). Umiejętność oszczędnego zużycia tkaniny. Wykrojenie.
13.	Krawiec specjalista przy prod. zespołowej (taśmowej)	Pełna umiejętność krawiectwa. Znajomość szycia maszynowego i ręcznego zespołowo i indywidualnie. Umiejętność instruowania szwaczek przy organizowaniu taśmy.
14.	Krawiec(owa) czeladnik przy produkcji miarowej	Pełna umiejętność krawiectwa. Znajomość szycia maszynowego i ręcznego.
15.	Krawiec(owa) podręczna przy produkcji miarowej.	Znajomość szycia maszynowego i ręcznego.
16.	Modelarz	Skonstruowanie samodzielnie modelu według wymogów klienta.

Lp.	Z a w ó d	Ścisłe określenie czynności względnie umiejętności.
17.	Nakładaczka	Układanie materiału do kroju na stołach. Wymierzenie i pakowanie resztek.
18.	Pakowaczka gotowej produkcji	Pakowanie gotowej produkcji oraz przyczepianie etykiet.
19.	Pakowaczka wykrojów	Pakowanie wykrojów w krojowni i przygotowanie ich do ekspedycji
20.	Podprasowacz(czka)	Prasowanie części składowych sztuki w toku produkcji.
21.	Prasowacz(czka) maszynowy parowy	Prasowanie gotowych sztuk konfekcyjnych maszynowo.
22.	Prasowacz ręczny	Prasowanie gotowych sztuk konfekcyjnych żelazkiem ręcznym.
23.	Sortowaczka	Sortowanie wykrojów w krojowni. Kompletowanie sztuk skrojonych i przygotowanie sztuk skompletowanych do przekazania na taśmę.
24.	Szwaczka kołder	Obsługa specjalnych maszyn do pikowania kołder. Napinanie tkaniny na ramy. Nakładanie waty do zszytych części.
25.	Szwaczka maszynowa I kat.	Umiejętność wykonywania każdego elementu na każdym artykule konfekcyjnym stosownie do specjalności (odzież — bielizna).
26.	Szwaczka maszynowa II kat.	Wykonywanie poszczególnych (nie wszystkich) elementów pracy taśmowej.

Lp.	Zawód	Ścisłe określenie czynności względnie umiejętności
27.	Szwaczka (krawiec) maszyn specjalnych	Obsługa maszyn specjalnych jak dziurkarki, overlocki, pikówki, rygielkówki, guzikarki, cudlówki.
28.	Szwaczka ręczna I kat.	Wykonywanie czynności ręcznych w taśmie i przy wykończeniu szwów dla uzyskania wyglądu estetycznego przez wymagającą wprawy i kwalifikacji.
29.	Szwaczka ręczna II kat.	Wykonywanie pomocniczych operacji przy maszynach. Wykańczanie prostych sztuk konfekcyjnych.
30.	Szykowaczka I kat.	Sortowanie wykrojów i kompletowanie. Przygotowanie i podawanie wykrojów na taśmy.
31.	Uczeń	
32.	Wykrawacz maszynowy i ręczny	Wykrawanie nakładów z rysunków (krojenie sztuk z lag).
33.	Wymierzacz materiału	Sortowanie i wymierzanie sztuk celem dostosowania ich do wielkości rysunków.
34.	Znakowaczka	Numerowanie części wykrojów. Przyszywanie numerów do części wykrojów. Znaczenie dziurek i guzików.

Lp.	Zawód	Ścisłe określenie czynności względnie umiejętności
35.	Krawiec - fasoniarz	Specjalne kwalifikacje krawieckie, nadawanie fasonu marynarce lub palta.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 7.

TABELA PŁAC

PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZATRUDNIONYCH POZA DZIAŁEM PRODUKCYJNYM W PRYWATNYM PRZEMYŚLE KONFEKCYJNYM.

Kategoria	Godz. stawka podstawowa
I	42.50
II	45.50
III	50.50
IV	55.50

Kategoria	Godz. stawka podstawowa
V	61.50
VI	67.50
VII	72.50
VIII	78.50

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 8.

INFORMATOR

ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZATRUDNIONYCH POZA DZIAŁEM PRODUKCYJNYM W PRYWATN. PRZEMYŚLE KONFEKCYJNYM.

1.	Brygadzista gospodarczy	V	D
2.	Dozorca nocny i dzienny	I	D
3.	Goniec	I	D
4.	Mechanik maszyn specj. automat.	VIII	D
5.	„ „ „ nieautom.	VII	D
6.	„ „ „ zwykłych	VI	D

7. Palacz centralnego ogrzewania	III	D
8. Pomoc fachowa rzemieśl.	III-V	D
9. Pomoc fachowa II kat.	IV	D
10. Portier	II	D
11. Praczka	III	D
12. Robotnik magazynowy	III	D
13. „ podwórzowy	I	D
14. „ transportowy	III	D
15. Sprzątaczka	I	D
16. Woźny	II	D
17. Woźnica — stajenny	III	D

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 9.

W Y K A Z

ZAWODÓW OTRZYMUJĄCYCH DODATEK ZA SZKODLIWOŚĆ LUB SZCZEGÓLNĄ UCIĄŻLIWOŚĆ PRACY.

1. Prasowacz maszyn parowych,
2. Prasowacz ręczny,
3. Praczka ręczna.

Uwaga: Dodatek za szkodliwość lub szczególną uciążliwość pracy oblicza się w wysokości 10% od stawki godzinowej.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzalski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 10.

WYKAZ ODZIEŻY OCHRONNEJ I ROBOCZEJ PRZYSŁUGUJĄCEJ PRACOWNIKOM FIZYCZNYM W PRYWATNYM PRZEMYŚLE KONFEKCYJNYM.

Lp.	Zawód	Wyszczególnienie	na okres
1.	Brakarze międzyop.	płaszcz rob., drel.	na 1 rok
	I i II kat.	czapka drel.	„ „ „
	Brakarze surowca	„ „ „	„ „ „
	I i II kat.	„ „ „	„ „ „
2.	Brygadzistka taśm.	płaszcz rob., drel.	„ „ „
3.	Czapkarz	„ „ „	„ „ „
4.	Ekspedytor	„ „ „	„ „ „
5.	Hafciarka ręczna	„ „ płóc. biały	„ „ „
6.	Kontrolerka odbier.	płaszcz rob. drel.	„ „ „
7.	Kreślarka I i II kat.	„ „ „	„ „ „

Up.	Zawód	Wyszczególnienie	na okres
8.	Kreślarz — krojczy	płaszcz rob. drel.	na 1 rok
9.	Krawiec — specjal.		
10.	„ czeladnik		
	„ podręczny	„ „ „	„ „ „
11.	Modelarz	„ „ „	„ „ „
12.	Nakładaczka	„ „ „	„ „ „
13.	Pakow. got. produk.	„ „ „	„ „ „
	„ wykrojów	„ „ „	„ „ „
14.	Prasowacz maszyn. parowy		
	Prasowacz maszyn. ręczny		
	Podprasowacz	„ „ „	„ „ „
15.	Sortowaczka		
16.	Szwaczka kołder		
	„ masz. I i II kat.		
	„ masz. specjaln.		
	„ rczn. I i II kat.	„ „ „	„ „ „
17.	Szykowaczka	„ „ „	„ „ „
18.	Uczeń	Kombinezon drel. czapka drelich.	„ „ „
19.	Wykraw. masz. i r.	płaszcz rob., drel.	na 1 rok
20.	Wymierzacz mater.	„ „ „	„ „ „
21.	Znakowaczka	„ „ „	
22.	Brygadzista gospod.	bluza rob. drel. spodnie rob. drel.	„ „ „
23.	Dozor. nocny i dz.	bluza rob. drel. spodnie rob. drel. buty filcowe	„ „ „
		kożuch długi	na 10 lat
24.	Goniec	spodnie drel. baweln. bluza, drel. baw. kurtka przeciwdeszcz.	na 1 rok
25.	Mech. masz. specj. automat.	Kombinezon drel.	
	Mech. masz. specj. nieautomat	czapka „	„ „ „
	Mech. masz. specj. zwykłych	„ „ „	„ „ „

Up.	Zawód	Wyszczególnienie	na okres
26.	Palacz centr. ogrz.	spodnie drel., bluza, drel.	na 1 rok
		spodnie rob. drel.	,, ,, ,,
27.	Pomoc fach. rzem.	bluza rob. drel.	,, ,, ,,
	,, ,, II kat.	spodnie rob. drel.	,, ,, ,,
28.	Portier	bluza drel. spodn. drel.	
29.	Praczka	fartuch gum., drewn.	,, ,, ,,
30.	Rewident	płaszcz rob. drel.	,, ,, ,,
31.	Robotnik magazyn.	spodnie drel., bluza. dr.	,, ,, ,,
32.	,, podw.	bluza rob. drel., spodnie bluza watowana spodnie watowane	,, ,, ,,
33.	,, transpor.	spodnie drel., bluza dr.	,, ,, ,,
34.	Sprzątaczka	płaszcz rob., drel. chustka na głowę	,, ,, ,,
35.	Woźny	bluza rob. drel. spodn. rob. drel.	,, ,, ,,
36.	Woźnica stajenny	bluza drel., spodnie dr., bluza watow., spodnie watow., płaszcz przeciwdeszczowy, buty filcowe, rękawice watow.	,, ,, ,,

Uwaga: Pracownicy fizyczni przy produkcji bielizny osobistej pościelowej otrzymują nadto płaszcz płócienny biały na okres jednego roku.

Prezes OZPPK.
(—) *J. Karwowski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*
Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*
Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*
(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

Załącznik Nr 11.

Ze względu na to, że zakłady pracy podległe Ogólnopolskiemu Zrzeszeniu Prywatnego Przemysłu Konfekcyjnego bez wypowiedzenia starej umowy zbiorowej zaprzestały wypłatę ekwiwalentu za stołówkę pracownikom z dniem 1.I. 1949 r., wyżej wymienione zakłady pracy zobowiązują się zaległy ekwiwalent za stołówkę, za czas od 1.I. 1949 r. do 31.III. 1949 r. wypłacić robotnikom do dnia 31 maja 1949 r.

Prezes O.Z.P.P.K.
(—) *Wł. Zgorzelski*

Dyrektor O.Z.P.P.K.
(—) *J. Karwowski*

(pieczęć okrągła)
Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Konfekcyjnego

Przewodniczący Zarządu
Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzież.
(—) *Wł. Kowalski*

Sekretarz Generalny
Zarz. Gł. Zw. Zaw. Prac.
Przem. Odzieżowego
(—) *St. Piwowarczyk*

Kier. Wydz. Ekonom. Zarz. Gł.
Zw. Zaw. Prac. Przem. Odzież.
(—) *Z. Aksler*

(pieczęć okrągła)
Zw. Zaw. Prac. Przem.
Odzieżowego
Zarząd Główny w Warszawie

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.
ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM:
MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA,
PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Cena niniejszego numeru 100 zł.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 1000. Zam. 3178 B-82666.